Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2014–2015

Aanhangsel van de Handelingen

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

2155

Vragen van de leden **Pieter Heerma** en **Omtzigt** (beiden CDA) aan de Staatssecretaris van Financiën en de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het artikel «Werkgevers klagen over «straf» op sociaal plan»* (ingezonden 2 februari 2015).

Antwoord van Staatssecretaris **Wiebes** (Financiën), mede namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ontvangen 1 mei 2015).

Vraag 1
Bent u bekend met het artikel «Werkgevers klagen over «straf» op sociaal plan»? [1]

Antwoord 1
Ja.

Vraag 2
Klopt het dat als een bedrijf om economische redenen werknemers vrijwillig wil laten vertrekken het extra belasting, RVU-heffing (Regeling voor Vervroegde Uittreding), moeten betalen over de vertrekvergoeding? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 2
Over een vertrekvergoeding is geen RVU-heffing verschuldigd als de vermindering van het personeelsbestand plaatsvindt op basis van objectieve criteria (zoals het afspiegelingsbeginsel), waarbij niet de intentie bestaat oudere werknemers met het oog op vervroegd uittreden te ontslaan. Daarbij maakt het geen verschil of sprake is van vrijwillige of gedwongen ontslagen, behalve dat bij een vrijwillige vertrekregeling een doelmatigheidsmarge van 10 procent wordt gehanteerd (zie antwoord op vraag 4).

Vraag 3
Indien een bedrijf extra belasting moet betalen, kunt u dan aangeven hoeveel belasting de werkgever en de werknemer elk moeten betalen over een vertrekvergoeding van bijvoorbeeld € 40.000, € 50,000 of € 60.000?

[1] FD, 28 januari 2015

ah-tk-20142015-2155
ISSN 0921 - 7398
's-Gravenhage 2015

Antwoord 3
De RVU-heffing bedraagt 52% (tot en met 2010 was het tarief 26%). Bij de genoemde vertrekvergoedingen bedraagt de RVU-heffing voor de werkgever respectievelijk € 20.800, € 26.000 en € 31.200.
De werknemer betaalt over de vertrekvergoeding het normale loon/inkomstenbelastingtarief. Afhankelijk van het overige jaarinkomen varieert dat tarief in 2015 tussen de 36,5% en 52%. Uiteraard wordt hierbij nog rekening gehouden met de heffingskortingen die van toepassing zijn.

Vraag 4
Deelt u de zorg, geuit vanuit werkgevers én werknemers, dat het risico van een dergelijke heffing kan leiden tot het eerder kiezen voor gedwongen ontslag? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 4
In de wet (artikel 32ba van de Wet op de loonbelasting 1964) wordt geen onderscheid gemaakt tussen gedwongen en vrijwillige ontslagen. In beide situaties geldt als voorwaarde dat de RVU-heffing niet in beeld komt als de ontslagronde voldoet aan objectieve criteria zoals het afspiegelingsbeginsel. Deze voorwaarde vloeit voort uit het kabinetsbeleid dat gericht is op de bevordering van de arbeidsparticipatie van ouderen.
Ik merk hierbij nog op dat ik in mijn beleidsbesluit van 18 december 2013, Staatscourant 2013, nr. 35582, heb goedgekeurd dat bij een vrijwillige vertrekregeling achteraf mag worden getoetst of sprake is van een regeling voor vervroegde uittreding en dat daarbij de resultaten van de gedwongen ontslagronde mogen worden meegeteld. Om de werkgever niet af te rekenen op een geringe overschrijding van het aantal oudere werknemers dat hij op grond van het afspiegelingsbeginsel zou mogen ontslaan, heb ik daarbij een doelmatigheidsmarge van 10% toegestaan. Als op basis van het afspiegelingsbeginsel is bepaald dat in de leeftijdscategorie boven de 55 jaar bijvoorbeeld 80 ontslagen zullen vallen, dan kan de werkgever door deze goedkeuring maximaal 8 oudere werknemers meer ontslaan dan de objectieve norm zonder in aanraking te komen met de RVU-heffing. Mijns inziens biedt dit binnen de doelstellingen van de wet voldoende ruimte om vrijwillige ontslagregelingen mogelijk te maken.

Vraag 5 en 7
Acht u dit een wenselijk resultaat gezien het feit dat bedrijven dit soort regelingen in het algemeen met vakbonden zijn overeengekomen om zo gedwongen ontslagen te voorkomen? Zo ja, waarom? Zo nee, hoe zou toename van gedwongen ontslag kunnen worden voorkomen?
Bent u bereid het beleid zo aan te passen dat vrijwillige vertrekregelingen die worden ingegeven door economische omstandigheden en die ten doel hebben gedwongen ontslagen tegen te gaan, vaker vrij te stellen van RVU-heffing?

Antwoord 5 en7
Het kabinetsbeleid richt zich op het ontmoedigen van eerder stoppen met werken en het aanmoedigen om mensen van werk naar werk te begeleiden. Om de mogelijkheden om een andere baan te vinden te vergroten, heeft het kabinet in 2013 een sociaal akkoord gesloten, waarbij gekozen is voor een actievere aanpak om werkloosheid te voorkomen en mensen van werk naar werk te helpen. Dit heeft concreet geleid tot bijvoorbeeld het beschikbaar stellen van middelen voor van-werk-naar-werk-trajecten en het omzetten van de ontslagvergoeding in een transitievergoeding. Het kabinet vindt het binnen het pallet van arbeidsmarktmaatregelen niet wenselijk de RVU-heffing te versoepelen. Hierbij is ook van belang dat de RVU-heffing waarneembaar succesvol is gebleken. Vanaf de invoering van de maatregel in 2006 is de gemiddelde uittreedleeftijd gestegen van 61 jaar naar bijna 64 jaar (cijfer 2013)[2]. De ontmoedigende werking van de RVU-heffing heeft hier zonder twijfel aan bijgedragen. Versoepeling van de maatregel zou deze trend naar verwachting weer ombuigen. Dit dient voorkomen te worden.

---

[2] Zie: http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2014/2014–4020-wm.htm#hoofdmenu

Bijkomende complicatie van het voorgestelde is dat dit de regeling praktisch onuitvoerbaar maakt, omdat het subjectieve criterium «die ten doel hebben gedwongen ontslagen tegen te gaan» niet te controleren is voor de Belastingdienst. De kracht van de huidige regeling is dat op basis van objectieve criteria wordt getoetst of de RVU-heffing achterwege kan blijven bij een reorganisatie. Hierdoor wordt willekeur tussen bedrijven voorkomen en is de handhaafbaarheid gewaarborgd.

Vraag 6
Klopt het dat deze heffing sinds 2013 op grond van beleid van de Belastingdienst (VA 13–003 Centraal Aanspreekpunt Pensioenen) is aangescherpt en de Belastingdienst verzoeken van bedrijven om duidelijkheid te geven over de belastinggevolgen van een vertrekregeling niet meer in behandeling neemt?

Antwoord 6
Nee, dat klopt niet. Als een werkgever vooraf het oordeel van de Belastingdienst wenst over een voorgenomen reorganisatie dan beslist de Belastingdienst bij een voor bezwaar vatbare beschikking of sprake is van een regeling voor vervroegde uittreding. Uiteraard kan de Belastingdienst pas een beslissing nemen als de werkgever kan aantonen hoeveel werknemers uit de onderscheidenlijke leeftijdscategorieën zullen vertrekken. Deze beleidslijn – die ook al voor die tijd gold – wordt in de genoemde publicatie slechts verduidelijkt.